



FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMITMEN ORGANISASI PADA PT POS INDONESIA KOTA SEMARANG

Sefty Riantika Dewi^a, Bayu Kurniawan^b, Ira Setiawati^c

^{a,b,c} Jurusan Manajemen, FEB, seftyrd24@gmail.com Universitas PGRI Semarang

ABSTRACT

The purpose of this study is to be able to see the effect of Work Conflict and Work Environment on Employee Performance through Organizational Commitment at PT. Pos Indonesia in Semarang City in 2022. The background of this research is the frequent employee mutations that can trigger work conflicts between employees, the work environment in market areas, and unfinished service complaints. The research method uses a descriptive quantitative approach to determining non-probability sampling techniques with 111 respondents. This study uses Structural Equation Model (SEM) analysis with SmartPLS version 4.0. Based on existing research, work conflict has an influence on organizational commitment, work environment has an influence on organizational commitment, organizational commitment has no effect on employee performance, work conflict has an influence on employee performance, work environment has an influence on employee performance, organizational commitment cannot mediate work conflict on employee performance, and organizational commitment unable to mediate the work environment on employee performance. Keywords : Work Conflict, Work Environment, Employee Performance, Organizational Commitment.

Keywords : *Work Conflict, Work Environment, Employee Performance, Organizational Commitment*

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini untuk dapat melihat pengaruh Konflik Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT. Pos Indonesia di Kota Semarang tahun 2022. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya mutasi karyawan yang sering terjadi sehingga dapat memicu munculnya konflik kerja antar karyawan, lingkungan kerja yang berada di area pasar, dan adanya pengaduan layanan yang belum selesai. Metode penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif penetapan teknik *non probability sampling* dengan responden 111 orang. Penelitian ini menggunakan analisis *Structural Equation Model (SEM)* dengan SmartPLS versi 4.0. Berdasarkan penelitian yang ada menunjukkan konflik kerja memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi, lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi, komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, konflik kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi tidak mampu memediasi konflik kerja terhadap kinerja karyawan, dan komitmen organisasi tidak mampu memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Konflik Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, Komitmen Organisasi.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia ialah hal penting dalam organisasi di suatu perusahaan. Sumber daya manusia menjadi salah satu kunci dalam perkembangan dan pertumbuhan perusahaan. Pada dasarnya, sumber daya manusia meliputi manusia yang bekerja dalam suatu organisasi dan mempunyai tugas untuk menggerakkan, memikirkan serta merencanakan supaya tujuan dari organisasi tersebut dapat tercapai dengan baik. Tujuan perusahaan yaitu untuk mendapat keuntungan yang setinggi, serta menginginkan supaya keuntungan tersebut dapat terus tumbuh dan berkembang.

Menurut (Darwinto, 2008), sebagai sumber daya yang memiliki potensi yang disertai dengan adanya kemampuan dan keahlian yang ada pada manusia, sehingga mampu menjadikan perannya sebagai penggerak dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Adanya hal tersebut, dapat mempengaruhi tercapainya visi dan misi yang ada pada sebuah perusahaan atau organisasi. Kinerja karyawan yang dirasa baik akan memberikan pengaruh positif untuk dapat mewujudkan visi dan misi sebuah perusahaan atau organisasi secara optimal.

Kinerja individu setiap karyawan dapat memberikan pengaruh akan keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi. Berbagai macam cara dapat dilakukan oleh perusahaan atau organisasi untuk menaikkan kinerja karyawannya, contohnya dengan melakukan pelatihan, pendidikan, memberikan lingkungan kerja yang teliti dan kegiatan lainnya. Program ini mampu berjalan dengan baik karena adanya peran kinerja karyawan yang sangat penting dan sangat menentukan.. Oleh karenanya untuk meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan, seharusnya manajemen dapat mengetahui mengenai apa saja yang dibutuhkan oleh karyawannya sendiri (Hanafi & Yohana, 2017).

Saat ini, perkembangan dalam dunia bisnis semakin berkembang pesat dan disertai pula dengan tingkat persaingan yang tinggi. Oleh karenanya, perusahaan yang memiliki harapan mengambil keuntungan dari persaingan tersebut harus mampu meningkatkan kualitas pelayanan dan meningkatkan motivasi kerja karyawan. Selain bisnis yang bergelut pada bidang pelayanan jasa, PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Semarang menuntut SDM yang berkualitas dan unggul untuk mempertahankan kualitas serta kinerja perusahaan. Bukan hal yang mudah bagi seorang karyawan untuk mencapai kinerja yang baik.

Tabel Rekapitulasi Pengaduan Layanan PT. Pos Indonesia di Kota Semarang 2022

BULAN	JUMLAH PENGADUAN	DISELESAIKAN	BELUM DISELESAIKAN
Januari	116	29	87
Februari	112	43	69
Maret	114	56	58
April	42	11	31
Mei	93	55	38
Juni	150	66	84
Juli	111	31	80
Agustus	117	53	64
September	56	10	46
Oktober	90	15	75
November	55	22	33
Desember	6	-	6
TOTAL	1.062	391	671

Sumber : *Customer Servis* PT.Pos Indonesia Kota Semarang 2022

Kinerja di PT. Pos Indonesia Kota Semarang ini sendiri dapat dilihat dari data rekapitulasi pengaduan layanan yang ada diatas. Pada tabel diatas dapat dilihat jumlah pengaduan yang masuk selama tahun 2022 berjumlah 1.062 pengaduan dan yang telah diselesaikan sebanyak 391 pengaduan, serta 671 pengaduan yang masih belum terselesaikan. Pengaduan tersebut masih belum terselesaikan oleh PT. Pos Indonesia Kota Semarang sampai akhir bulan Desember lalu.

Suatu konflik ditimbulkan karena adanya ketidakcocokan ataupun perbedaan yang ada dalam organisasi tertentu. Perbedaan atau ketidakcocokan tersebut meliputi nilai, tujuan, status dan lainnya. Penelitian sebelumnya oleh (Luh et al., 2022) menunjukkan bahwa variabel konflik kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Terlepas dari penyebab yang mendasari suatu konflik, tanda peringatan yang muncul dalam suatu perusahaan atau organisasi adalah ketika individu atau kelompok memutuskan untuk terlibat dalam konflik dan mengumumkan niat mereka untuk berbagi informasi dengan orang lain yang memiliki efek negatif pada kemampuan organisasi untuk melaksanakan tugasnya (Aldionita, 2014).

Menurut (Prasetyo & Hermawan, 2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang nyaman sangat bermanfaat karena tidak sedikit instansi yang merugi karena lokasi yang tidak cocok. Lingkungan kerja yang baik juga mampu menimbulkan perasaan suka, senang dan bangga terhadap perusahaan tersebut. PT. Pos Indonesia Kota Semarang terletak di Jl. Pemuda Kota Semarang yang dimana area ini menjadi area sibuk setiap harinya karena berdekatan dengan pasar tradisional sehingga menimbulkan suasana kerja yang kurang kondusif. Selain itu, penataan ruang kerja yang ada pada PT Pos Indonesia Kota Semarang kurang efisien dimana posisi *customer service* membelakangi antrian para konsumen yang ingin dilayani.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Konflik Kerja

Konflik kerja adalah peran yang mempengaruhi kinerja karyawan. Konflik adalah suatu bentuk ketidaksamaan, ketidaksamaan itu sendiri akan terus ada selama masih ada orang yang berbeda motivasi dan harapan. Ketidaksamaan pada manusia contohnya ekonomi, agama, jenis kelamin, ras, suku, merupakan salah satu penyebab timbulnya konflik, (Wirawan, 2010). Konflik menurut (AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2017) adalah suatu pertentangan yang tidak sesuai dengan diharapkan oleh seseorang terhadap orang lain, dirinya sendiri, maupun organisasi.

2.2 Lingkungan Kerja

Menurut (Alex S. Nitisemito, 2000) Lingkungan kerja dapat digambarkan sebagai sesuatu yang berada disekeliling pekerja serta dapat memberikan pengaruh diri untuk dapat bergerak menyelesaikan tugas – tugas yang diberikan. Ahyar (1999) Lingkungan kerja merupakan jenis lingkungan psikologi dalam organisasi berbasis pekerja atau anggota organisasi dan dianggap mampu memberikan pengaruh perilaku dan sikap terhadap pekerjaannya.

2.3 Kinerja Karyawan

Menurut (Torang, 2012) kinerja merupakan kuantitas atau kualitas seseorang yang ada dalam sebuah perusahaan ketika menyelesaikan pekerjaan dan berfokus pada norma, standar operasional prosedur kriteria serta ukuran yang ditentukan dalam perusahaan. Menurut (Rusda & Dini Arimbi, 2017) Kinerja karyawan berupa output dan input yang dihasilkan karyawan secara kualitas dan kuantitas untuk mencapai target yang diberikan agar kinerja di perusahaan tersebut dapat mencapai kesuksesan.

2.4 Komitmen Organisasi

Menurut (Robbins, 2003) komitmen organisasi ialah salah satu bentuk perasaan senang atau tidak senang yang ditimbulkan seorang pekerja terhadap organisasi tempat kerja. Komitmen pegawai pada organisasi tempatnya bekerja dapat dijadikan alas untuk mengelola perjalanan hidup organisasi yang dimana komitmen karyawan berpengaruh terhadap kinerja organisasi itu.

3. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Adalah suatu bentuk pemikiran penelitian yang di hubungan dengan data yang telah diperoleh dan disimpulkan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Metode kuantitatif adalah upaya yang digunakan untuk mengidentifikasi masalah yang digunakan untuk

mencari data dan di ukur dengan menggunakan angka sesuai analisis dan prosedur yang berlaku. Tujuan penelitian ini menjabarkan pengaruh setiap variabel bebas terhadap variabel terkait.

3.2 Sampel

Sampel jumlahnya lebih kecil dari populasi, karena merupakan salah satu anggota dari populasi yang karakteristiknya sedang diteliti dan dapat mewakili seluruh populasi. Sedangkan sampel adalah komponen dari populasi menurut (Sugiyono, 2013). Sampel jenuh atau sensus digunakan dalam penelitian ini. Menurut (Sugiyono, 2013) sampel jenuh adalah beberapa dari banyaknya jumlah serta ciri yang ada dari populasi itu. Seluruh Karyawan PT. Pos Indonesia di Kota Semarang digunakan sebagai sampel.

3.3 Pengukuran

Peralatan penelitian yaitu suatu alat yang digunakan untuk mengukur proses penelitian. Ini menggambarkan bahwa peralatan penelitian merupakan alat untuk mengukur fenomena alam atau sosial yang dilihat atau bisa disebut variable penelitian (Sugiyono, 2018). Peneliti menggunakan *Skala Likert* sebagai alat ukur dalam penyelidikan. Menurut (Siregar, 2015) untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu terhadap suatu hal atau situasi tertentu menggunakan skala likert.

3.4 Pengumpulan Data

Data primer digunakan untuk memperoleh data. Data primer yaitu teknik pengumpulan data yang didapatkan langsung dari responden pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner. Kuesioner, menurut (Sugiyono, 2018), adalah metode pengumpulan data dimana responden diberikan daftar pertanyaan secara tertulis untuk ditanggapi. Kuesioner tersedia dalam dua format terbuka dan tertutup. Kuesioner terbuka adalah setiap pertanyaan atau pernyataan yang memungkinkan responden untuk menjawab dengan menuliskan suatu kata atau kalimat. Sedangkan kuesioner tertutup hanya dapat dijawab responden dengan memilih satu jawaban yang telah disediakan. Karena responden hanya dapat menilai satu jawaban sebagai cocok atau benar, kuesioner tertutup yang dipilih untuk penelitian ini.

3.4.1 Uji Validitas

Uji ini bisa dilihat dengan menggunakan Convergent validity dan Discriminant validity yang nilainya harus lebih besar dari 0,70 (Ghozali, 2021)

3.4.2 Reliabilitas

Menurut (Ghozali, 2009), pengukuran reliabilitas kuesioner sebagai indikator suatu komponen atau variabel. Instrumen yang menghasilkan data yang sama ketika mengukur objek yang sama dikatakan reliabel. Suatu kuesioner bisa dianggap kredibel jika respon yang diberikan individu terhadap pernyataan konstan atau stabil sepanjang waktu. Ketika risiko sederhana diterima, kapasitas untuk menilai jumlah keandalan bergantung pada seberapa jauh risiko meluas. *Composite Reliability* digunakan untuk mengukur nilai reliabilitas. Jika nilai *Composite Reliability* lebih besar dari 0.70 maka dikatakan reliabel, tetapi jika nilainya kurang dari 0.70 maka dinyatakan tidak reliabel, (Ghozali, 2021).

3.4.2 R- square

R-square digunakan untuk menghitung prediksi setiap variabel endogen dari model struktural. Nilai R-square yang menjadi lebih kuat dapat digunakan untuk memberikan informasi tentang apakah pasangan endogen variabel tertentu

memiliki pengaruh yang berarti. Nilai R-square yang berjumlah 0.75 dapat disebut kuat. Nilai 0.050 dapat disimpulkan sedang. Dan nilai 0.25 dapat disebut memiliki nilai yang lemah (Ghozali, 2021).

3.4.3 *F-square (Effect Size)*

F-square Effect Size juga digunakan untuk melihat evaluasi model struktural. Variabel dikatakan lemah jika nilainya 0,02, dikatakan sedang jika nilainya 0,15 dan dikatakan kuat jika nilainya 0,35 (Ghozali,2021)

3.4.4 *Estimate For Path Coefficient*

Langkah terakhir adalah menguji signifikansi perbedaan antara dua variabel dengan melihat P-Value yang dilakukan dengan menggunakan metode bootstrapping. Ketidakkuratan prasyarat atau *baseline* minimal 0.05. Jika P-Value kurang dari atau sama dengan 0,05, hipotesis dikonfirmasi, dan jika lebih besar dari 0,05, hipotesis dibantah.

3.4.5 Uji Pengaruh Tidak Langsung

Perhitungan digunakan untuk memahami beberapa pengaruh signifikan antara variabel dan P-Value tidak linier. Jika P-Value kurang dari atau sama dengan 0,05, hipotesis dikonfirmasi. Jika jumlahnya lebih besar dari 0,05, hipotesis kemungkinan besar akan ditolak. Proyek ini sedang dilakukan melalui bootstrap. Sebelum melakukan bootstrap, model harus memiliki seperangkat indikator andal yang terpisah. Dalam penelitian ini terdapat variabel mediasi/intervensi yaitu organisasi kepanitiaan. Karena itu, sulit untuk menentukan apakah informasi ini dapat digunakan untuk menentukan apakah komite variabel suatu organisasi dapat menyelesaikan konflik karyawan dan lingkungan tempat kerja yang terkait dengan pekerjaan karyawan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Evaluasi Model Pengukuran (Inner Model)

4.1.1 Uji Validitas

Tabel Outer Loading

Variabel	Indikator	Nilai Lama	Perubahan Nilai	Keterangan
Konflik Kerja	KF1	0,724	0,723	Valid
	KF3	0,841	0,840	Valid
	KF4	0,817	0,815	Valid
	KF5	0,840	0,831	Valid
	KF6	0,809	0,810	Valid
	KF7	0,823	0,827	Valid
	KF8	0,779	0,779	Valid
	KF9	0,769	0,779	Valid
	KF10	0,799	0,818	Valid
	Lingkungan Kerja	LK1	0,855	0,853
LK3		0,740	0,744	Valid
LK4		0,771	0,779	Valid
LK5		0,844	0,843	Valid
LK6		0,812	0,819	Valid
LK7		0,829	0,834	Valid
LK8		0,818	0,816	Valid
LK9		0,819	0,835	Valid
LK10		0,739	0,745	Valid

Komitmen Organisasi	KO1	0,848	0,863	Valid
	KO3	0,747	0,776	Valid
	KO4	0,866	0,888	Valid
	KO5	0,825	0,855	Valid
	KO6	0,891	0,924	Valid
	Kinerja Karyawan	KA1	0,868	0,871
KA3		0,857	0,861	Valid
KA4		0,818	0,826	Valid
KA5		0,877	0,871	Valid
KA6		0,817	0,818	Valid
KA7		0,749	0,764	Valid
KA8		0,752	0,774	Valid
KA9		0,855	0,861	Valid
KA10		0,832	0,839	Valid

Tabel diatas menunjukkan bahwa indikator yang nilainya <0,70 sudah di drop pada setiap variabel. Indikator yang didrop antara lain yaitu KF2 dengan nilai 0,685, LK2 dengan nilai 0,643, KO2 dengan nilai 0,553, dan KA2 dengan nilai 0,496. Setelah semua variabel sudah memiliki indikator yang nilainya >0,70 bisa digunakan untuk pengujian berikutnya. Pengujian validitas bisa diketahui dari nilai AVE, berikut adalah nilainya :

Tabel Nilai AVE

Variabel	Nilai	Keterangan
Konflik Kerja	0,645	Valid
Lingkungan Kerja	0,654	Valid
Komitmen Organisasi	0,744	Valid
Kinerja Karyawan	0,693	Valid

Sumber : penulis melalui SmartPLS 4.0 (2023)

Uraian Tabel diatas membuktikan semua indikator sudah memiliki nilai AVE >0.50 sehingga semua variabel dapat dikatakan valid. Uji validitas juga bisa dilihat melalui nilai yang ada dalam pengujian Fornell Larcker Criterion untuk menguji validitas instrument, berikut adalah hasilnya :

Tabel Hasil Fornell Larcker Criterion

Variabel	Konflik kerja	Lingkungan Kerja	Komitmen Organisasi	Kinerja Karyawan
Konflik Kerja	0,803		0,737	0,646
Lingkungan Kerja	0,724	0,808	0,682	0,608
Komitmen Organisasi			0,863	0,480
Kinerja Karyawan				0,833

Sumber : data diolah penulis melalui SmartPLS 4.0 (2023)

Berdasarkan tabel Fornell Larcker Citerion diatas membuktikan bahwa nilai AVE lebih besar dari pada nilai yang ada pada korelasi variabel laten sehingga sudah memenuhi kriteria uji validitas.

4.1.2 Uji Reliabilitas

Tabel Nilai Cronbach's Alpha

Variabel	Nilai	Keterangan
Konflik Kerja	0,931	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,934	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,913	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,944	Reliabel

Sumber : penulis melalui SmartPLS 4.0 (2023)

Berdasarkan data diatas, membuktikan bahwa seluruh indikator memiliki nilai >0.70 sehingga data tersebut dikatakan reliabel. Dapat dilihat juga melalui nilai composite reliability berikut :

Tabel Nilai Composit Reliability

Variabel	Nilai	Keterangan
Konflik Kerja	0,934	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,938	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,924	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,948	Reliabel

Sumber : penulis melalui SmartPLS 4.0 (2023)

Uraian tabel tersebut menjelaskan bahwa semua indikator variabel penelitian mempunyai nilai composite reliability >0.70 sehingga dapat dikatakan reliabel.

4.2 Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

4.2.1 Uji R-square

Tabel Nilai R-square

FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMITMEN ORGANISASI PADA PT POS INDONESIA KOTA SEMARANG (Sefty Riantika Dewi)

Variabel	Nilai
Komitmen Organisasi	0,589
Kinerja Karyawan	0,463

Sumber : penulis melalui SmartPLS 4.0 (2023)

Uraian tabel tersebut membuktikan bahwa nilai R-square Komitmen Organisasi sebanyak 0,589. Nilai itu bermakna variabilitas konstruk Komitmen Organisasi yang dijelaskan oleh variabilitas konstruk Konflik Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi sebesar 58,9% serta 41,1% dibuktikan oleh variabel lainnya yang tidak diuji.

Nilai R-square Kinerja Karyawan sebanyak 0,463. Ini bermakna variabilitas konstruk Kinerja Karyawan yang dapat dibuktikan oleh variabilitas Konflik Kerja dan Lingkungan Kerja sebanyak 46,3% serta 53,7% dibuktikan variabelnya yang tidak diuji.

4.2.2 Uji F-square (*Effect Size*)

Tabel Nilai F-Square

Variabel	Konflik Kerja	Lingkungan Kerja	Komitmen Organisasi	Kinerja Karyawan
Konflik Kerja			0,304	0,158
Lingkungan Kerja			0,083	0,112
Komitmen Organisasi				0,007
Kinerja Karyawan				

Sumber : data diolah penulis melalui SmartPLS 4.0 (2023)

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa variabel Konflik Kerja terhadap Komitmen Organisasi berarti adanya pengaruh cukup kuat. Variabel Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi bermakna memiliki pengaruh sedang. Variabel Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan berarti memiliki pengaruh sangat lemah. Variabel Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan bermakna adanya pengaruh sedang. Variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan berarti adanya pengaruh sedang.

4.2.3 Uji *Path Coefficient* .

4.2.3.1 Uji Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Tabel Path Coefficient

	Konflik Kerja	Lingkungan Kerja	Komitmen Organisasi	Kinerja Karyawan
Konflik Kerja			0,512	0,483
Lingkungan Kerja			0,311	0,324
Komitmen Organisasi				-0,096

Sumber : penulis melalui SmartPLS 4.0 (2023)

Tabel diatas adalah hasil uji path coefficient, tetapi yang digunakan untuk menilai apakah hipotesis dapat diterima atau tidak adalah nilai P-value. Dibawah ini adalah Nilai P-value:

Tabel Nilai P-value

	Konflik Kerja	Lingkungan Kerja	Komitmen Organisasi	Kinerja Karyawan
Konflik Kerja			0,000	0,000
Lingkungan Kerja			0,019	0,009

Komitmen Organisasi				0,344
---------------------	--	--	--	-------

Sumber : penulis melalui SmartPLS 4.0 (2023)

Nilai P-value tabel diatas menunjukkan bahwa mayoritas memiliki nilai $<0,05$ yaitu pada variabel (Konflik Kerja \rightarrow Komitmen Organisasi), (Konflik Kerja \rightarrow Kinerja Karyawan), (Lingkungan Kerja \rightarrow Komitmen Organisasi), dan (Lingkungan Kerja \rightarrow Kinerja Karyawan) berarti hipotesis didukung dan mempunyai pengaruh. Tetapi, variabel (Komitmen Organisasi \rightarrow Kinerja Karyawan) terdapat hipotesis yang tidak didukung atau tidak mempunyai pengaruh karena memiliki nilai $>0,05$.

4.2.3.2 Uji pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect)

Variabel	Nilai
Konflik kerja \rightarrow Kinerja Karyawan \rightarrow Komitmen Organisasi	- 0,049
Lingkungan Kerja \rightarrow Kinerja Karyawan \rightarrow Komitmen Organisasi	- 0,030

Sumber : data diolah penulis melalui SmartPLS 4.0 (2023)

Uraian diatas adalah hasil dari uji path coefficient, kemudian melihat hipotesis dapat didukung atau ditolak bisa diketahui tabel berikut :

Tabel Nilai P-value

Variabel	Nilai
Konflik Kerja \rightarrow Kinerja Karyawan \rightarrow Komitmen Organisasi	0,397
Lingkungan Kerja \rightarrow Kinerja Karyawan \rightarrow Komitmen Organisasi	0,374

Sumber : data diolah penulis melalui SmartPLS 4.0 (2023)

Uraian tabel diatas membuktikan bahwa tidak ada hipotesis yang memiliki nilai $<0,50$. Sehingga kedua hipotesis diatas dinyatakan ditolak dan tidak berpengaruh karena nilai P-value $>0,50$.

4.3 PEMBAHASAN

1. Pengaruh konflik kerja terhadap komitmen organisasi pada PT. Pos Indonesia di Kota Semarang

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, didapatkan hasil konflik kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada PT. Pos Indonesia di Kota Semarang. Hal ini membuktikan bahwa konflik kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi pada PT. Pos Indonesia di Kota Semarang. Hasil nilai p-value dalam penelitian ini sebanyak (0,000) yang bermakna $<0,05$. Kejadian ini berarti ada peningkatan konflik kerja sehingga komitmen organisasi para karyawan mengalami peningkatan.

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi pada PT. Pos Indonesia di Kota Semarang

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, didapatkan hasil lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada PT. Pos Indonesia di Kota Semarang. Hal ini membuktikan bahwa konflik kerja merupakan faktor yang dapat

mempengaruhi komitmen organisasi pada PT. Pos Indonesia di Kota Semarang. Nilai p-value pada penelitian ini sebesar (0,019) yang berarti $<0,05$. Hal ini terjadi berarti ada peningkatan lingkungan kerja sehingga komitmen organisasi akan mengalami peningkatan.

3. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia di Kota Semarang

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, didapatkan hasil komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia di Kota Semarang. Nilai p-value pada penelitian ini sebanyak (0,344) yang bermakna $>0,05$. Hal ini terjadi karena ada penurunan komitmen organisasi tidak memiliki rasa kesetiaan yang mengakibatkan tidak akan mengabdikan pada perusahaan, sehingga menyebabkan kinerja karyawan akan menurun.

4. Pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia di Kota Semarang

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, didapatkan hasil bahwa konflik kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia di Kota Semarang. Nilai p-value pada penelitian ini sebesar (0,000) yang berarti $<0,05$. Hal ini terjadi berarti ada peningkatan konflik kerja sehingga kinerja karyawan juga akan meningkat.

5. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia di Kota Semarang

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, didapatkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia di Kota Semarang. Hasil nilai p-value pada penelitian ini sebanyak (0,009) yang berarti $<0,05$. Hal ini terjadi berarti ada peningkatan lingkungan kerja sehingga kinerja karyawan juga akan meningkat.

6. Pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada PT. Pos Indonesia di Kota Semarang

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, didapatkan hasil bahwa konflik kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada PT. Pos Indonesia di Kota Semarang. Nilai p-value pada penelitian ini sebesar (0,397) yang berarti $>0,05$. Pengujian efek mediasi pada konflik kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi membuktikan tidak adanya efek mediasi. Hal ini bermakna bahwa konflik kerja yang dirasakan oleh karyawan PT. Pos Indonesia di Kota Semarang tidak akan berpengaruh pada kinerja karyawan meskipun dengan dukungan mediasi oleh komitmen organisasi.

7. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada PT. Pos Indonesia di Kota Semarang

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, didapatkan hasil bahwa lingkungan kerja tidak ada berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada PT. Pos Indonesia di Kota Semarang. Nilai p-value pada penelitian ini sebanyak (0,374) yang berarti $>0,05$. Pengujian efek mediasi pada lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi membuktikan tidak adanya efek mediasi. Hal ini bermakna bahwa lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan PT. Pos Indonesia di Kota Semarang tidak akan berpengaruh pada kinerja karyawan meskipun melalui dukungan komitmen organisasi terlebih dahulu.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Analisis diatas dapat ditarik kesimpulan dalam penelitian ini antara lain :

1. Konflik kerja memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada PT. Pos Indonesia di Kota Semarang. Hal ini didukung oleh adanya kesamaan antara tujuan individu dengan instansi dan adanya rasa bangga terhadap perusahaan yang dirasakan oleh responden.
2. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada PT. Pos Indonesia di Kota Semarang. Hal ini timbul karena adanya penerangan/ pencayahaan dan perasaan bangga terhadap perusahaan yang dirasakan oleh responden.
3. Komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia di Kota Semarang. Hal ini timbul karena responden tidak memiliki rasa kesetiaan yang mengakibatkan tidak akan bertahan dan mengabdikan sepenuhnya terhadap perusahaan serta tidak mempunyai responden untuk memberikan solusi alternatif ketika menghadapi masalah.
4. Konflik kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia di Kota Semarang. Hal ini didukung oleh adanya kecocokan tujuan pribadi dengan perusahaan sehingga para responden dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cermat dan teliti.
5. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia di Kota Semarang. Hal ini didukung oleh adanya penerangan atau pencahayaan yang ada sehingga para responden dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan teliti dan cermat.
6. Konflik kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui mediasi komitmen organisasi pada PT. Pos Indonesia di Kota Semarang. Hal ini timbul karena penyampaian pesan antar karyawan yang masih kurang tepat dan tidak mempunyai karyawan untuk memberikan solusi alternatif ketika ada masalah sehingga memunculkan sikap karyawan yang tidak ingin mengabdikan kepada perusahaan.
7. Lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui mediasi komitmen organisasi pada PT. Pos Indonesia di Kota Semarang. Hal ini timbul karena kurangnya suhu udara yang baik menjadikan suasana yang kurang nyaman serta tidak mempunyai karyawan untuk memberikan solusi alternatif ketika ada masalah sehingga memunculkan sikap karyawan yang tidak ingin mengabdikan kepada perusahaan.

5. SARAN

Setelah melakukan analisis dan pengamatan pada penelitian ini, didapatkan saran sebagai berikut :

5.1 Bagi perusahaan

Dalam penelitian ini manajemen sebaiknya memperhatikan komunikasi yang terjalin antar karyawan agar dapat meminimalisir konflik yang terjadi, memperhatikan sirkulasi udara yang ada pada setiap ruangan karyawan dan terus melakukan peningkatan nilai – nilai positif antara karyawan dengan pekerjaan agar mampu mengoptimalkan kinerja para karyawan. Selain itu komitmen kerja para karyawan juga dirasa perlu ditingkatkan dengan menciptakan rasa memiliki pada perusahaan sehingga para karyawan akan dapat berkomitmen untuk terus memajukan perusahaan.

5.2 Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan untuk penelitian selanjutnya dalam bidang yang terkait. Namun penelitian saat ini agak buram, oleh karena itu diharapkan penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang tidak ada dalam penelitian saat ini, seperti beban kerja, kompetensi, mutasi, motivasi, dan lain – lain, serta dapat menggunakan jumlah sampel yang jauh lebih banyak dengan melakukan penelitian pada perusahaan besar lainnya agar dapat memperluas jangkauan dan memberikan hasil penelitian yang lebih akurat dan memuaskan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aldionita, M. (2014). *Hubungan Konflik dengan Kinerja Pegawai Biro Bina Sosial Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat*. 2, 414.
- Darwinto. (2008). *Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada RSUD Semarang)*.
- Ghozali, I. (2021). *Partial Least Square Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS* 3.29.
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt Bni Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 5(1), 73–89. <https://doi.org/10.21009/jpeb.005.1.6>
- Luh, N., Dewi, N., Landra, N., Made, N., Puspitawati, D., Ekonomi, F., Universitas, B., & Denpasar, M. (2022). *PENGARUH KONFLIK KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. CAHAYA MINI GROSIR DENPASAR*.
- Prasetyo, S. A., & Hermawan, A. G. (2020). Pengaruh Konflik Peran, Ambiguitas Peran dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Universitas Sains Al-Quran Wonosobo*, 1(2), 1–9.